



働きやすさとやりがいのために

当社において、人材は事業の根幹を支える重要な経営資源です。誰もが自らの意欲と能力をもって、さまざまな働き方や生き方を選択できる機会をつくり出すことが、フジタの“高”環境づくりをさらに加速し、よりよい社会の実現につながると考えています。

このような考えの基に推進する当社のダイバーシティは、2007年から業界に先駆けてスタートし、これまで女性活躍・外国籍社員や障がい者などを対象にその取り組みを拡大してきました。さらに、個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方を選択できる制度を設け、育児・介護の休職制度においては適用範囲を法定基準よりも拡大するなど、より働きやすい職場環境を整えています。

働き方改革の最重要課題である「作業所の生産性向上」と「長時間労働の削減」に向けては、建設DXを推進し、作業所の業務を支援するITツールの導入などを進めるとともに、より一層の組織的な支援体制を構築しています。

▶ P26 建設DXへの取り組み

社員のエンゲージメント向上に向けた意識調査

大和ハウスグループでは、従業員一人ひとりにとっての「働きがいと誇りを実感できる」職場に向けた改善活動に役立てる意識調査を毎年実施しています。2022年度に実施した「Engagement Survey」では、“将来の夢”(パーパス)を実現するための原動力となる、従業員エンゲージメントの現在地を見える化しました。従業員エンゲージメント向上の要因となる働きがいを高めていくためには、個人の努力もさることながら、そこで働く従業員の「あり様」に影響を与える職場環境・風土の改善が必要不可欠です。

そのため、「Engagement Survey」の結果と従業員との対話から課題を特定し、従業員が未来に向けた行動が取れるよう、エンゲージメント向上策を「組織環境改善計画書」としてまとめ、各職場においてこれに基づく効果的な改善活動を行なっています。

▶ P45 企業風土の醸成

人事データ

	2020年度	2021年度	2022年度
男性	2,835	2,806	2,753
女性	557	582	585
(うち外国籍)	87	88	82
計	3,392	3,388	3,338

※非正規雇用の従業員は含まない ※各年度末の従業員数

	2021年度	2022年度	2023年度
男性	64	73	80
女性	29	30	25
計	93	103	105

※非正規雇用の従業員は含まない

	2020年度採用	2021年度採用	2022年度採用
男性	18.6	12.5	0.0
女性	8.3	17.2	0.0
男女平均	16.4	14.0	0.0

※非正規雇用の従業員は含まない ※2023年3月時点での離職比率

	2020年度	2021年度	2022年度
男性	42.1	42.5	42.8
女性	36.7	37.1	37.2
男女平均	41.2	41.2	41.8

※非正規雇用の従業員は含まない

	2020年度	2021年度	2022年度
男性	16.3	16.6	16.7
女性	6.0	6.6	7.2
男女平均	14.7	14.7	15.2

※非正規雇用の従業員は含まない

Comment

従業員と会社が共に成長し、豊かな未来をつくるためには、多様な属性や個人の状況にとらわれることなく、持っている力を最大限に発揮できる職場環境が必要不可欠です。フジタでは2007年からダイバーシティに取り組んでおり、女性活躍推進や障がい者雇用、育児や介護のための制度づくりなど、さまざまな施策を進めてまいりました。

コロナ禍を越えた今、ダイバーシティを取り巻く環境は大きく変化しています。

これからも世の中の変化をとらえ、従業員と共に積極的にダイバーシティ施策を推進してまいります。



経営改革統括部
ダイバーシティ推進部長
鷺頭 直子

女性活躍推進

2007年に「女性総合職ネットワーク」F-netを立ち上げ、さまざまな課題への取り組みを通じて女性活躍を推進してきました。10年を超える活動の結果、発足当時48名であったメンバーも450名を超え、それぞれの立場でキャリアアップし、作業所長として活躍する人材も育っています。これらの継続的な取り組みにより令和4年度東京都女性活躍推進大賞において優秀賞(産業分野)を受賞しました。

人手不足が業界全体の課題となる中、女性従業員の活躍は当社の経営においても非常に重要な課題と認識し、さらなる女性活躍に向けて、取り組みを進めてまいります。

▶ P47 主な外部表彰

女性総合職比率

	2018年 4月	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月
女性総合職(名)	310	367	417	430	448	454
総合職全体	2,985	3,183	3,351	3,306	3,310	3,271
女性比率(%)	10	12	12	13	14	14

女性管理職比率

	2018年 4月	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月
女性管理職(名)	8	9	14	17	20	21
管理職全体	790	808	848	862	852	842
女性比率(%)	1.0	1.1	1.7	2.0	2.3	2.5

障がい者雇用の促進

個々の障がいの状態に配慮した環境整備と、本人の適性や希望を考慮した職務の提供を図ることで、障がいを持つ人材の雇用と活躍を促進しています。全国の各拠点と連携を強化し、雇用管理・就業環境などのさらなる改善・工夫に取り組んでいます。

また、地方における障がい者の雇用機会を創出するため、九州エリアで農園型の障がい者雇用に継続的に実施しています。都市部に比べ就労機会の少ない地方での障がい者雇用は、雇用促進だけでなく、地域の課題解決にも貢献できると考えています。

▶ P38 サムライセブン・パラ水泳の社員選手が活躍

ワークライフバランス

多様な働き方を実現するテレワーク制度

2017年度から在宅勤務制度の運用を開始し、生活と仕事を両立する勤務体制づくりを進めてまいりました。現在は、テレワーク制度として在宅勤務とサテライトオフィス勤務を定め、多様な人材の能力活用の推進と業務効率化による生産性向上を目的に、制度を運用しています。

制度の運用と合わせ、全国の拠点にサテライトオフィスを設けて業務環境を構築することにより、新しい働き方を追求するとともに、有事の際のBCP対策にもつながっています。テレワークの推進に向け、雇用形態の多様化や従業員の就業状況の見える化、外勤者のテレワーク環境の整備など多くの課題があります。作業所におけるIoTツールの積極的活用と業務の整理、人材マネジメントシステムの改革などと合わせて、質の高い環境で働ける企業を目指します。

育児・介護支援

子どもを持つ従業員や介護が必要な家族を持つ従業員をサポートすることで業務時間を確保できるよう、さまざまな支援を実施しています。

主な育児・介護支援策

- 育児関連補助金制度
- ベビーシッター派遣事業割引券利用
- 企業主導型保育園との契約による選択肢拡充
- 育児ハンドブックおよび育児休職前の面談
- 介護ハンドブック
- 介護コンシェルジュ(仕事と介護の両立支援サービス)
- 介護セミナー
- 介護に関する個別相談会

休暇・休職制度取得状況(2022年4月~2023年3月) (名)

	男性	女性	計
看護休暇	19	51	70
介護休暇	13	11	24
育児休職	21	19	40
介護休職	1	1	2

産前産後休業・育児休職からの復職率(産後/パパ育休を含む):100%
(2022年4月~2023年3月)

男性の育児休職取得率(産後/パパ育休を含む):25%
(2022年4月~2023年3月)

※年度内に育児休職を取得した人数/年度内に子が誕生した人数